

СОГЛАСОВАНО  
Протокол заседания общего собрания  
коллектива МБДОУ №2  
от 31.01.2020 г. № 6



**Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения  
детский сад №2 комбинированного вида н.п.Африканда**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №2 комбинированного вида н.п.Африканда (далее – Положение) устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад №2 комбинированного вида н.п.Африканда (далее – учреждение).

1.2. Помимо Положения оплата труда работников учреждения регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования города Полярные Зори с подведомственной территорией, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

1.3. Положение об оплате труда включает в себя:

- общие положения;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и условия оплаты труда;
- перечень и условия выплат компенсационного характера;
- перечень и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- размеры минимальных окладов для работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- заключительные положения.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) перечня видов выплат компенсационного характера;
- в) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- г) показателей эффективности деятельности работников учреждения (далее Показатели эффективности);
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- ж) достигнутого уровня оплаты труда;

- з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- л) порядка аттестации работников муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации);
  - а) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - б) мнения представительного органа работников.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.5. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты (персональные повышающие коэффициенты), образующие новый оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, доплаты до минимального размера оплаты труда, установленные федеральным законодательством.

1.7. Заработная плата работников учреждений предельным размером не ограничивается.

1.8. Настоящее Положение регламентирует также перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке работников.

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год отдельно, исходя из доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, размеров субсидий

учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания, направляемых на оплату труда, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Средства на оплату труда, полученные от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

При формировании объема средств на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителя) определяется органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в максимальной кратности 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в настоящем пункте, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей и их заместителей, включенных в перечень, утверждаемый Советом депутатов города Полярные Зори.

2.2. Фонд оплаты труда работников учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- квалификационную категорию;
- специфику работы в учреждении.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3. При формировании фонда оплаты труда всех работников учреждения, рекомендуется устанавливать следующее соотношение частей ФОТ:

$$\text{ФОТб} + \text{ФОТс} + \text{ФОТк} = 70 \% \text{ ФОТ};$$

$$\text{ФОТст} = 30 \% \text{ ФОТ}.$$

2.4. Формирование фонда оплаты труда учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной

Законом Мурманской области.

2.5. Отдел образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

### **3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждений**

#### **3.1. Порядок и основные условия оплаты труда**

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.2. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, умноженного на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.4. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.5. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) устанавливаются размеры минимальных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к настоящему Положению.

3.1.6. Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.1.7. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер

должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

3.1.8. В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

### **3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам**

3.2.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

К повышающим коэффициентам, образующим новый должностной оклад, относятся:

- коэффициент за квалификационную категорию;

- коэффициент за работу в сельских населенных пунктах и поселках городского типа специалистам, указанным в статье 1, статье 2 Закона Мурманской области от 27.12.2004 г. № 561-01-ЗМО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих в сельских населенных пунктах или поселках городского типа»;

- коэффициент за специфику работы отдельных педагогических работников.

3.2.1.1. Должностной оклад педагогических работников увеличивается с учетом квалификационной категории:

- 1) для имеющих первую квалификационную категорию - на 20 процентов;

- 2) для имеющих высшую квалификационную категорию - на 30 процентов.

3.2.1.2. Должностной оклад работников за специфику работы отдельных педагогических работников увеличивается:

- за работу в группах, реализующих адаптированную образовательную программу (образовательную программу, адаптированную для лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц), компенсирующих группах – на 20 процентов;

- специалистам логопедических пунктов – на 20 процентов.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Новый должностной оклад рассчитывается как сумма должностного оклада и величины указанных повышающих коэффициентов.

В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по, двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.2.2. Педагогическим работникам учреждения могут быть установлены персональные коэффициенты за сложность, интенсивность и особенности труда:

- за обучение детей-инвалидов на дому, детей, выведенных на индивидуальное

обучение на дому по медицинским показаниям – на 20 процентов;

- за обучение детей-инвалидов, посещающих дошкольную образовательную организацию – на 20 процентов.

3.2.3. Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

### **3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.3.1. При применении к окладу работника повышающих коэффициентов (персональных повышающих коэффициентов), образующих новый оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному (новому) окладу.

3.3.2. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;

- дежурство при круглосуточном режиме работы учреждения;

- многосменный режим работы.

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу педагогического работника в группах комбинированного и компенсирующего вида устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу в размере до 10%, с учетом фактической нагрузки по реализации данных программ.

3.3.3. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются следующие компенсации:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым

кодексом РФ, для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.3.4. Руководитель учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3.5. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым [законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.6. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.3.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении [обязанностей временно отсутствующего](#) работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.3.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада;

б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.11. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено законодательством.

3.3.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.13. К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций.

Выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (руководство городскими методическими объединениями, реализация дополнительных общеобразовательных программ, работа в разновозрастной группе, размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения, выполнение обязанностей контрактного управляющего, выполнение обязанностей специалиста по охране труда, ответственного за ГОиЧС, другие дополнительные виды работ отражается в трудовом договоре с указанием их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

3.3.14. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению

### **3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

3.4.2. Стимулирующая часть оплаты труда начисляется педагогическим и непедагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения в пределах



выделенного финансирования.

3.4.3. Стимулирующие выплаты выплачиваются всем работникам дошкольного образовательного учреждения, в том числе совместителям.

В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

**1) стимулирующие доплаты и надбавки:**

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год);
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту;
- за ведомственные награды (почетное звание Российской Федерации и др.);
- за государственные награды (заслуженный учитель Российской Федерации в размере 10 000, 0 рублей, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, и др.).
- медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, в течение трех лет работы после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается педагогическим и медицинским работникам. Право на соответствующие выплаты должно быть подтверждено документом о стаже непрерывной работы. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы направлена на материальное стимулирование и социальную поддержку педагогических и медицинских работников, обеспечивая достигнутый уровень оплаты труда, и является обязательной выплатой.

Размер ежемесячной надбавки за стаж работы устанавливается к минимальному размеру оклада (должностного оклада) работникам и производится дифференцировано в зависимости от продолжительности стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении, выслугу лет:

- а) медицинским работникам при стаже работы:
  - от 0 до 3 лет - 30%
  - свыше 3 лет - 40%
- б) педагогическим работникам при стаже работы:
  - от 3 до 10 лет – 3 000,00 рублей
  - свыше 10 лет – 5 000,00 рублей

Стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на основании Показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников (приложение №3) с сентября по май. Периодичность оценки проходит – ежемесячно до 25 числа, периодичность выплаты – ежемесячно (с сентября по май).

Стимулирующая надбавка по итогам работы на определенный период может быть установлена за:

- участие в работе творческих, инициативных групп и пр.;
- реализация Программы развития (в соответствии с направлением работы);
- участие в разработке адаптированных, образовательных программ, разработка фрагмента текста программы из части, формируемой участниками образовательных отношений, индивидуальных образовательных маршрутов детей с ОВЗ, детей-инвалидов (в т.ч. обучающихся на дому);

- участие в мероприятиях (призовые места), повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в основные функциональные обязанности;
- взаимозаменяемость.

Решение об установлении и ее размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Конкретные размеры и сроки установления стимулирующей надбавки определяются и производятся на основании приказа руководителя в пределах фонда оплаты труда и настоящего Положения из соответствующих источников формирования фонда оплаты труда.

Стимулирующая надбавка по итогам работы на определенный период устанавливается в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются молодым специалистам.

К педагогам - молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного учреждения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода времени по уходу неработающего выпускника образовательного учреждения (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в учреждении в должности педагогического работника впервые. Такой педагог в течение первых трех лет работы с момента трудоустройства считается молодым специалистом.

К педагогам - молодым специалистам относятся также педагогические работники, получившие педагогическое образование без отрыва от трудовой деятельности впервые.

Педагогу - молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера на единовременное пособие не начисляются.

Педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячно 20% к должностному окладу.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу), не имеющим медицинского стажа, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов при устройстве на работу впервые после окончания среднего или высшего профессионального образовательного учреждения.

## **2) премии:**

- по итогам работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии (поощрение за работу, выполненную сверх должностной инструкции в порядке производственной необходимости, участие в городских общественно-значимых мероприятиях).

Премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда при одновременном безупречном выполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и коллективным договором, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

Основание для премирования отражены в Приложение № 4.

3.4.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников учреждений в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.5. Премии устанавливаются в процентном отношении или в абсолютных

размерах.

3.4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.7. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

### **3.5. Перечень, порядок и условия установления выплат по социальной поддержке**

3.5.1. В учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат по социальной поддержке:

- ежегодная разовая материальная помощь в размере 1/2 минимального должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску педагогическим работникам, заместителям руководителя учреждения;

- единовременная выплата.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается руководящим и педагогическим работникам (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

Вновь принятым работникам и работникам, не использовавшим в текущем году право на оказание материальной помощи (уволенным до окончания календарного года в связи с реорганизацией или ликвидацией Учреждения, сокращением численности, в связи с выходом на пенсию), выплата производится пропорционально числу полных отработанных месяцев в данном календарном году.

Руководящим и педагогическим работникам устанавливается выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 1/2 минимального должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Единовременная выплата и выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 1/2 минимального должностного оклада к ежегодному оплачиваемому отпуску производятся по заявлению работника на основании приказа руководителя Учреждения.

Выплаты по социальной поддержке производятся по должностным окладам с учетом повышения за работу в сельской местности, за квалификационную категорию.

На единовременную выплату и материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) производится:

Выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 0,4 должностного оклада; выплата разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

Единовременное пособие в размере трех должностных окладов выплачивается медицинским работникам (врачам, среднему медицинскому персоналу) проработавшим в учреждении 25 лет и более, при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности (независимо от стажа работы).

Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете.

На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

### **3.6. Порядок доплаты до минимального размера оплаты труда**

3.6.1. Доплата до минимального размера оплаты труда (далее - доплата) производится работникам в случае, если их заработная плата, рассчитанная исходя из месячной нормы рабочего времени без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации. Доплата устанавливается в абсолютной величине к заработной плате.

3.6.2. Доплата устанавливается к заработной плате работника, рассчитанной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.6.3. Размер доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.6.4 Абсолютный размер доплаты работнику определяется по формуле:

$D = R_{\text{мрот}} - R_{\text{зп}}$ , где:

D - размер доплаты;

$R_{\text{мрот}}$  - минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом на всей территории Российской Федерации;

$R_{\text{зп}}$  - размер заработной платы работника, рассчитанный исходя из месячной нормы рабочего времени, без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.6.5. В случае если заработная плата работнику начислена за счет средств местного бюджета, средств, полученных учреждением от иной приносящей доход деятельности, выплата доплаты осуществляется по удельному весу источников начисленной заработной платы.

### **3.7. Порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

3.7.1. Порядок оплаты труда руководителя учреждения утверждается нормативным актом отдела образования администрации города Полярные Зори с подведомственной территорией.

3.7.2. Зарплата заместителей руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.7.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

3.7.4. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера на основании данного Положения.

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда работников учреждения с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также за счет средств Территориального фонда обязательного медицинского страхования Мурманской области (по решению исполнительного органа государственной власти Мурманской области, осуществляющего функции и полномочия его учредителя).

4.2. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н.

4.3 Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.4. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

4.5. При формировании штатного расписания образовательных учреждений рекомендуется устанавливать численность основного персонала не менее 40 процентов от общей численности работников учреждения.

**Минимальные размеры окладов  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №2 комбинированного вида н.п.Африканда**

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Кухонный рабочий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кастелянша, кладовщик, машинист по стирке спецодежды, сторож	3 580,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	3 187,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4 454,0
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Слесарь - сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар	3 767,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</b>		
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	4 872,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.</b>		
1 квалификационный уровень	Музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре:	8 134,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог	8 390,00
	Должности педагогических работников третьего квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	9 387,00

4 квалификационный уровень	Учитель-логопед	8 533,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей</b>		
	Заведующий	14 714,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»</b>		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	5408,00
5 квалификационный уровень	Старшая медицинская сестра	6482,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»</b>		
1 квалификационный уровень	Врачи-специалисты	7198,00

**Перечень выплат работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида н.п. Африканда за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных**

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер</b>
Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, установленных Правительством
Доплата за работу в ночные часы	
Сверхурочная работа	оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
Работа в выходной или нерабочий праздничный день	оплачивается в следующих размерах: а) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени - не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада; б) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени - не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада (за день или час работы) сверх должностного оклада.
Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:	
работа на разновозрастной группе,	до 20%
за размещение и обновление информации на официальном сайте учреждения	до 20%
за наставничество	до 20%
выполнение обязанностей контрактного управляющего	до 20%
выполнение обязанностей специалиста по охране труда	до 20%
выполнение обязанностей ответственного за ГОиЧС	до 20%
выполнение обязанностей ответственного за антитеррористическую безопасность в ДОУ	до 20%
выполнение обязанностей ответственного за антикоррупционную деятельность в ДОУ	до 20%
выполнение обязанностей общественного инспектора по охране жизни и здоровья воспитанников	20%
работа педагогического работника в группах комбинированного и компенсирующего вида с учетом фактической нагрузки по реализации данных программ.	до 10%



**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 2 комбинированного вида н.п. Африканда**

**(Ф.И.О.педагога)**

<b>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Условия получения выплаты (достижение работником значения показателя деятельности)</b>	<b>Размер выплаты</b>
<b>Наименование выплаты:</b> Выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы по направлению «Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников»		
Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей) и уровень решения конфликтных ситуаций за отчетный период		2 балла за месяц- отсутствие замечаний; При наличии жалобы все баллы снимаются.
Проведение мероприятий, направленных на повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей (мастер – классы для родителей, родит. собрания, род. час и т.п.)	Высокий уровень проведения практико-ориентированных и традиционных форм просветительской работы с родителями (результаты тематического и оперативного контроля)	3 балла за мероприятие
Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи ( <b>при наличии продукта деятельности</b> )	Реализация совместных проектов, инициатив, акций и др. (результаты тематического и оперативного контроля)	2 балла за мероприятие
<b>Наименование выплаты:</b> Выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы по направлению «Участие и результаты участия обучающихся в конкурсах, соревнованиях и др.»		
Результативность участия обучающихся в конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Наличие воспитанников – победителей и призеров конкурсов, фестивалей, соревнований	1 балл- участие на уровне ДОУ 2 балла- участие на муниципальном уровне

		3 балла- региональный уровень 4 балла- всероссийский уровень + 3 балла- призовое место.	
<b>Наименование выплаты:</b> Выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы по направлению «Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы»			
Публикация собственных методических разработок, рекомендаций, конспектов в официальных изданиях	Публикация на уровне учреждения (в т.ч. сайт ДООУ) <b>при наличии ссылки на сайт</b>	1 балл – за ед.	
	Публикация на муниципальном уровне («Разноцветная карусель» и т.п.)	2 балла – за ед.	
	Публикация публикаций на региональном уровне (при наличии ссылки)	3 балла – за ед.	
	Публикация публикаций на всероссийском уровне	4 балла – за ед.	
Распространение передового педагогического опыта: (доклады, выступления на конференциях, семинарах, открытые показы, мастер – классы), <b>очное, заочное участие при наличии ссылки (согласование со ст. воспитателем)</b>	Очные/заочные выступления на уровне учреждения, муниципалитета, заочные формы представления опыта на всех уровнях	5 баллов/3 балла– за ед.	
	Очные/заочные выступления на региональном уровне	15 баллов/7 баллов– за ед.	
	Очные/заочные выступления на всероссийском уровне	20 баллов/10 баллов – за ед.	
Участие в профессиональных конкурсах	Участие в конкурсах	Заочно	Очно
	на муниципальном уровне	2	10 баллов
	на региональном уровне	3	20 баллов
	Призовые места	1 место + 5 б. 2 место + 4 б. 3 место + 3 б.	
Качественное ведение планирующей и отчетной (отчетно-аналитической) документации, обеспечивающей реализацию основной общеобразовательной программы <b>(по итогам проверки старшим воспитателем)</b>	Соблюдение требований, (отсутствие замечаний) к содержанию и оформлению документации; к срокам представления документации	До 5 баллов	
<b>Наименование выплаты:</b> Выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы по направлению «Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса»			
Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей в процессе образовательной деятельности, создание безопасного образовательного пространства	Отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в ДООУ, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда, халатного отношения работника ДООУ к своим обязанностям – (отчетные данные).	До 5 баллов (наличие случая – 0 баллов)	

<b>Наименование выплаты:</b> Выплаты за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы по направлению «Создание элементов образовательной инфраструктуры»		
Участие в создании предметно-пространственной среды (создание элементов образовательной инфраструктуры: оформление кабинета, музея, лаборатории, оформление групповых и других помещений дошкольного учреждения, изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов и пр.)	Оформление музеев, групп, а также высокое качество разработанных элементов предметно-пространственной среды (оценивается комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов, по результатам тематического и оперативного контроля)	До 7 баллов
<b>ИТОГО</b>	<b>ПОДСЧЕТ БАЛЛОВ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ КОМИССИЕЙ</b>	

**Основание для премирования  
работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад № 2 комбинированного вида н.п. Африканда**

<b>Категории работников</b>	<b>Основание для премирования</b>	<b>Размер премии, руб.</b>
<b>Педагогические работники</b>	по итогам работы за год (квартал, полугодие);	в пределах выделенных ассигнований
	поощрение за работу, выполненную сверх должностной инструкции в порядке производственной необходимости;	в пределах выделенных ассигнований
	к юбилеям работников (50 лет и далее каждые 5 лет), юбилейным датам учреждения, в связи с государственными и профессиональными праздниками	до 1 должностного оклада
	особо важные или срочные работы	до 3000 рублей
<b>Административно-управленческий персонал</b>	по итогам работы за год (квартал, полугодие);	в пределах выделенных ассигнований
	участие в городских общественно-значимых мероприятиях	до 3000 рублей
	поощрение за работу, выполненную сверх должностной инструкции в порядке производственной необходимости;	в пределах выделенных ассигнований
	к юбилеям работников (50 лет и далее каждые 5 лет), юбилейным датам учреждения, в связи с государственными и профессиональными праздниками	до 1 должностного оклада
	особо важные или срочные работы	До 3000 рублей
<b>Иные работники</b>	по итогам работы за год (квартал, полугодие);	в пределах выделенных ассигнований
	поощрение за работу, выполненную сверх должностной инструкции в порядке производственной необходимости;	в пределах выделенных ассигнований
	участие в городских общественно-значимых мероприятиях	до 3000 рублей
	к юбилеям работников (50 лет и	до 1 должностного оклада

	далее каждые 5 лет), юбилейным датам учреждения, в связи с государственными и профессиональными праздниками	
	особо важные или срочные работы	До 3000 рублей